

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT UNITED TRACTORS
CABANG PEKANBARU**

Oleh :

ASEP SUHADA

PEMBIMBING : MARNIS DAN LISWAR HAMID

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: asepsuhada26@gmail.com

*Effect Of Stress On Conflict Of Work And Organizational Commitment In
United Tractors Branch
Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. United Tractor Branch Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous work conflict and work stress on organizational commitment in PT United Tractors Branch Pekanbaru. The number of samples in this study were as many as 59 employees of PT. United Tractor Branch Pekanbaru and entirely sampled so this research is a census research. Data was collected using a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression. Based on the results of the study indicate that the labor conflict (X1) and stress (X2) partial effect on organizational commitment at PT United Tractors Branch Pekanbaru. Variable work conflict (X1) and stress (X2) simultaneously influence on organizational commitment at PT United Tractors Branch Pekanbaru. Advice that can be given is a company that creates a comfortable atmosphere and facilitate open dialogue, in addition to expected to employees in order to open up, share with colleagues that will minimize conflict and stress at work.

Keywords : Conflict, Stress, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting

dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong

mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan kemampuan karyawannya semaksimal mungkin untuk bekerja memajukan perusahaan.

Selain memotivasi karyawan, perusahaan juga berusaha mencari berbagai hal yang dapat dilakukan untuk menurunkan tingkat stres karyawan dalam menjalankan kegiatan diperusahaan. Diantaranya melakukan do'a dan briefing pagi hari, dengan kegiatan ini semua karyawan dapat dikumpulkan secara keseluruhan dan karyawan juga dapat mengeluarkan pikirannya dan menumpahkan semua permasalahan yang masih mengganjal dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan di PT. United Tractor. Kemudian perusahaan juga mengadakan pengumpulan karyawan dan keluarga secara keseluruhan mungkin sekali sebulan baik dalam kegiatan olah raga karyawan dan keluarga, maupun kegiatan arisan dan mungkin juga kegiatan keagamaan atau kegiatan lainnya yang dapat mempertemukan karyawan dengan karyawan beserta keluarganya yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan diantara karyawan terutama dan diantara karyawan dan seluruh keluarganya.

Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial, dan lain-lain. Komitmen-komitmen yang berhubungan dengan pekerjaan telah dikemukakan dalam beberapa bentuk seperti pekerjaan, karir, professional,

organisasi, dan lain-lain. Dalam sebuah perusahaan, komitmen organisasi karyawan dapat dinilai dari indikator sebagai berikut: 1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2006) faktor yang mempengaruhi stress kerja mempengaruhi komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Terjadinya perbedaan nilai-nilai bagi perusahaan dan nilai-nilai bagi karyawan menyebabkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi.

Konflik biasanya berawal dari satu pihak yang dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting yang pada akhirnya akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan berakibat buruk bagi komitmen organisasi karyawannya, karena tidak ada kenyamanan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa membuat karyawan meninggalkan perusahaan. Konflik kerja dapat terjadi dalam sebuah perusahaan jika didalam perusahaan tersebut terdapat unsur : 1) Persaingan yang tidak sehat, 2) Sikap pimpinan yang tidak adil dan kurang bersahabat, 3) Hubungan kerjasama dan komunikasi yang tidak baik antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan, dan 4) Keikutsertaan atau partisipasi dalam pengambilan keputusan yang tidak maksimal.

Stres karyawan dapat timbul jika ada ketidakseimbangan atau kurang maksimalnya manajemen dalam perusahaan tersebut. Beberapa faktor lain seperti : 1) Rutinitas Pekerjaan, 2) Tanggung Jawab Pekerjaan, 3) Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, 4) Waktu dan peralatan yang kurang memadai, 5) Kenyamanan dalam bekerja, 6) Ketersediaan peralatan dan perlengkapan, 7) Dekorasi atau tata letak ruangan dan peralatan, 8) Pencemaran yang terjadi dilingkungan kerja.

Hasil prasurvey dan pengamatan di lapangan sementara yang penulis laksanakan pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru, menunjukkan kinerja pegawai yang belum memuaskan terlihat dari gejala-gejala atau fenomena antara lain: 1) Hubungan yang kurang komunikatif sesama karyawan, terkadang saling membicarakan masalah pribadi antar karyawan yang bisa memicu perselisihan dan persaingan yang tidak sehat. 2) sikap pimpinan perusahaan yang kurang bersahabat dengan karyawannya, pimpinan cenderung lebih suka berkomunikasi kepada rekan bisnis 3) Rutinitas dan tanggung jawab yang besar dalam organisasi membuat karyawan tidak nyaman karena sarana dan prasarana kerja yang kurang maksimal, 4) Waktu kerja yang ketat dan disiplin, 5) Perbedaan tujuan, timbul karena setiap anggota dalam organisasi mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang tidak sama sehingga tujuan yang akan dicapainya juga akan berbeda. 6) Dekorasi atau tata letak ruangan dan peralatan yang

tidak inovatif sehingga menimbulkan stress karyawan dalam ruangan. 7) Ketersediaan dan kesungguhan karyawan dalam menjunjung nama perusahaan terkesan biasa, karena lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat karyawan kurang betah dalam bekerja, bahkan beberapa karyawan sudah ada yang memikirkan rencana untuk resign dari perusahaan tersebut, hal ini merupakan dampak dari komitmen organisasi karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres terhadap Komitmen Organisasi pada PT. United Tractors Cabang Pekanbaru”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam sebuah organisasi, perusahaan atau institusi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu dan produktivitas karyawan. Colquitt (2009;67) mengatakan komitmen organisasi *is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization* (komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal menjadi anggota dari organisasi). Selanjutnya Colquitt (2009;67) menyebutkan bahwa *employees who are not committed to their organizations engage in withdrawal behavior, defined as a set of actions that employees perform to avoid the work situation-behavior that may eventually culminate in quitting*

the organization. (karyawan yang tidak merasa terikat dengan organisasi akan terlihat dari perilakunya sendiri, hal ini diartikan sebagai satu set tindakan dimana karyawan melakukan untuk menghindari perilaku situasi kerja yang dapat secepatnya dapat memuncak dan dalam bentuk berhenti atau meninggalkan organisasi).

Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh McShane dan Glinow (2008;119) bahwa *organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization. This definition refers specially to affective commitment because it is an emotional attachment-our feelings of loyalty-to the organization* (Komitmen organisasi mengacu pada emosional karyawan terhadap identifikasi, dan keterlibatan dalam satu organisasi tertentu. Definisi ini khususnya mengarah kepada komitmen affektif, karena menyangkut emosional karyawan akan perasaan, kesetiaan kepada organisasi).

Tingginya komitmen para karyawan tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya karyawan akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen.

Sedangkan George dan Jones (2005;95) menyatakan bahwa *organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole* (komitmen organisasi

berpengaruh dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan). Robbins (2006;92) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Mathis dan Jackson komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan ini sangat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal sebagai karyawan atau keluar (*turn over*) untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Ikatan karyawan secara emosional dengan organisasi tempat dia bekerja akan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Allen & Meyer dalam Luthans (2005;249) bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan atas kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pendapat Luthans (2005:252) menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan pada organisasi dan ditentukan oleh sejumlah variabel orang, organisasi, dan non organisasi. Komitmen secara umum mempunyai tiga komponen: (afektif) pendekatan emosi, berkelanjutan (kerugian meninggalkan organisasi) dan normatif (kewajiban untuk bertahan).

Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional pekerja terhadap organisasi dan identifikasi diri pekerja terhadap organisasi dimana bekerja, dia kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang semuanya itu dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai keinginan dari karyawan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi. Pendapat ini cenderung menggambarkan bagaimana komitmen organisasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah ditentukan.

Selanjutnya Luthans (2005:249) mengemukakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain.

M. Afzalur Rahim (2011:16) dalam *Managing Conflict in Organizations* menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Ana Catur Rina (2005:14) mengemukakan konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, kompetisi antar departemen, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

Bentuk-bentuk konflik yang biasa terjadi dalam perusahaan diantaranya yaitu meliputi :

- a. Konflik hirarki (*hierarchical conflict*) yaitu konflik yang

terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Konflik fungsional (*functional conflict*) yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen dalam organisasi seperti konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.

- b. Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*) yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja seperti karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- c. Konflik formal-informal (*formal-informal conflict*) yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal seperti pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Sedangkan beberapa jenis konflik kerja yang biasa terjadi dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu:

- a. Konflik dalam diri seseorang
- b. Konflik antar individu
- c. Konflik antar anggota kelompok
- d. Konflik antar kelompok
- e. Konflik intra perusahaan
- f. Konflik antar perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Robbin dalam wikipedia (2006:431) mengatakan konflik dalam organisasi disebut dengan *The Conflict Paradox*, yaitu pandangan bahwa disisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja

kelompok, tapi disisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasi konflik.

Stres Keja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh semua orang dalam kehidupannya adalah masalah stress. Menurut Siagian (2006:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya Basri (2013) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi.

Sementara itu Anoraga (2005:108) mengatakan Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa stress adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa terganggu aktivitasnya mental maupun fisiknya sebagai akibat dari perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang tidak di atasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Siagian (2006: 301) mengatakan: timbulnya perilaku tidak

normal seperti; gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruhnya adalah minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Menurut Siagian (2006: 300) sumber stress digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Stres yang berasal dari dalam pekerjaan:
- b. Stres yang berasal dari luar pekerjaan

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka ia akan mengalami stress.

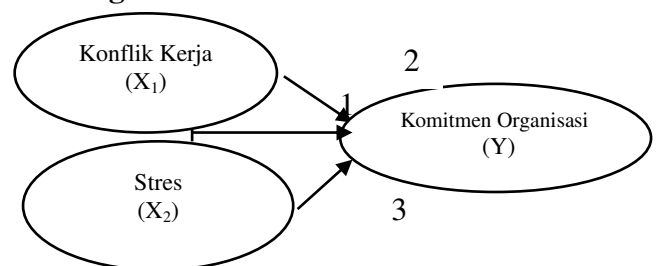
Stres akan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson (2005:207) adalah konsekuensi atau dampak dari stress yaitu dampak subjektif (kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian), dampak perilaku (kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkohol, mengalah gunakan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup), dampak kognitif (ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental, dampak psikologis (meningkatkan kadar gula,

meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin; dampak organisasi (keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, ketersaingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Dari pendapat di atas, jelaslah bahwa beban kerja seseorang mempengaruhi stress kerjanya, oleh karena itu bila beban kerja pegawai terlalu banyak, maka stress kerja pegawai akan tinggi. Stress kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja, akan tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang terlihat dari (1) emosi, (2) proses pikiran, (3) kondisi fisik seseorang, (4) respon yang adaptif, dan (5) tindakan ekstrim.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

1. Diduga konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.
2. Diduga konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan

terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik kerja (X₁) dan stres (X₂).

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah di PT United Tractor Cabang Pekanbaru. Waktu penelitian direncanakan adalah selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dengan demikian, populasi yang diteliti adalah karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru yang berjumlah 59 orang.

Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai konflik kerja, stress, dan komitmen organisasi karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

2. Wawancara

Teknik wawancara ini dipergunakan untuk memperoleh data dari karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru berkaitan dengan konflik kerja, stress maupun memperoleh informasi dari karyawan PT United Tractor Cabang Pekanbaru yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu konflik kerja, stress dan komitmen organisasi. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk tingkat pengaruh antara variabel bebas melalui besaran koefisien regresi

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varians dari residu observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres terhadap komitmen organisasi menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen atau variabel bebas yaitu konflik (X_1) dan stres (X_2)

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan ataupun pengaruh antara variabel independen terhadap

variabel dependen dalam bentuk persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Konflik Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik_Kerja	59	35.00	68.00	52.9661	5.22912
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 59, di mana jumlah rata-rata hasil jawaban tentang konflik kerja (X_1) sebesar 52,9661 dengan nilai minimum 35 dan *maximum* sebesar 68 dengan standar deviasi 5,22912 dari rata-rata. Dengan melihat angka konflik kerja tersebut akan memberikan suatu gambaran tentang situasi kerja antar karyawan di tempat penelitian.

b. Stres

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres	59	24.00	64.00	46.6441	11.63787
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 59, di mana jumlah rata-rata hasil jawaban tentang stres (X_2) sebesar 46,6441 dengan nilai minimum 24 dan *maximum* sebesar 64 dengan standar deviasi 11,63787 dari rata-rata. Dengan

melihat angka stres tersebut maka akan memberikan suatu gambaran tentang tingkat stress kerja yang terjadi di tempat penelitian.

c. Komitmen Organisasi

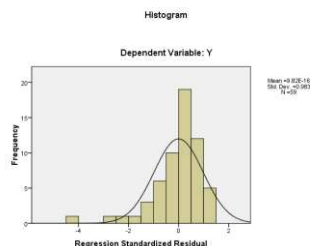
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen_Organisasi	59	21.00	69.00	57.1695	8.98303
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 59, di mana jumlah rata-rata hasil jawaban tentang komitmen organisasi (Y) sebesar 57,1695 dengan nilai minimum 21 dan maximum sebesar 69 dengan standar deviasi 8,98303 dari rata-rata. Dengan melihat angka komitmen organisasi tersebut maka akan memberikan suatu gambaran tentang komitmen organisasi karyawan di tempat penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

❖ Grafik Histogram



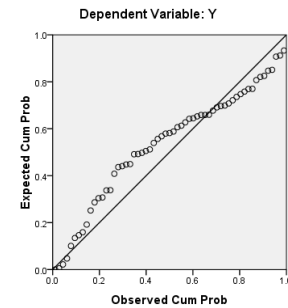
Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Dari grafik terlihat bahwa pola distribusi normal, lakukan

tertinggi berada pada garis 0 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal.

❖ Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Grafik probabilitas pada grafik di atas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya.

❖ One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	X1	X2	Y	
N	59	59	59	
Normal Parameters ^a	Mean	52.9661	46.6441	57.1695
	Std. Deviation	5.22912	1.1637E1	8.98303
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.190	.164
	Positive	.056	.127	.094
	Negative	-.072	-.190	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z	.550	1.462	1.258	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.923	.028	.084	

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.8 di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,258 dan signifikansi pada 0,084 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95% Confidence Interval B		Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	97,437	10,888			8,955	,000	75,607	119,208				
X1	-.475	,196	-.276	-.2417	,019	,688	-.081	-.316	-.307	-.275	,991	1,009
X2	-.324	,088	-.420	-.3174	,001	,501	-.147	-.446	-.441	-.418	,991	1,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* variabel konflik kerja dan stress sebesar $0,991 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,009 < 10$. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,524 ^a	,275	,249	7,78814	,275	10,601	2	96	,000	1,351

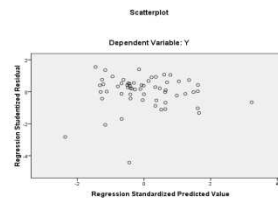
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 5.10 tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak karena nilai DW diketahui sebesar 1,351 sesuai dengan ketentuan jika $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang di tunjukan pada gambar di atas diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05 dan titik-titik terlihat menyebar di atas dan di bawah disekitar titik 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres terhadap komitmen karyawan pada PT United Tractors Cabang Pekanbaru dengan α 0,05 menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan variabel independen atau variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1) dan stres (X_2). Berdasarkan Tabel 5.12 diketahui nilai konstanta sebesar 97,437 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah -0,475 untuk konflik kerja dan -0,324 untuk stres, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 97,437 - 0,475X_1 - 0,324X_2 + e$$

Dimana :

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

B_{1-2} : Koefisien regresi

- X_1 : Konflik Kerja
 X_2 : Stres
e : Variabel pengganggu

Arti dari persamaan regresi berganda diatas adalah :

$b_0 = 97,437$: Komitmen organisasi bernilai positif 97,437 artinya jika konflik kerja dan stres dianggap konstan maka komitmen organisasi adalah 97,437.

$b_1 = -0,475$: Setiap terjadi peningkatan konflik kerja sebesar 1 satuan dan variabel stres dianggap konstan, maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,475 satuan.

1) $b_2 = -0,324$: Setiap terjadi peningkatan stres sebesar 1 satuan dan variabel konflik kerja dianggap konstan, maka komitmen organisasi akan turun sebesar 0,324 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1285.360	2	642.680	10.601	.000 ^b
Residual	3394.945	56	60.624		
Total	4680.305	58			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 5.11 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 10,601$ dan $F_{tabel} = 3,1619$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi F_{hitung} adalah 0,000

lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari konflik kerja dan stres mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu komitmen organisasi atau dengan kata lain konflik kerja dan stres secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		95% Confidence Interval for B				Correlations	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Ten-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1 (Constant)	97.437	10.888		8.969	.000	75.667	119.208				
X_1	-.475	.196	-.276	-2.417	.019	-.868	-.081	-.316	-.307	-.275	.991
X_2	-.324	.088	-.420	-3.674	.001	-.501	-.147	-.446	-.441	-.418	.991

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Berdasarkan Tabel 5.12 diketahui bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,417 > 2,002$ dan signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial konflik kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru. Sedangkan stres (X_2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $-3,674 > 2,002$ dan signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial stres (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.249	7.78614

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2014

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 59 orang karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh konflik kerja dan stres terhadap komitmen organisasi karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru. Secara parsial variabel konflik kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru. Begitu juga halnya dengan variabel stress (X₂) yang pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru. Pengaruh masing-masing variabel adalah berpengaruh negatif, yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel independen (konflik kerja dan stres) maka terjadi penurunan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja (X₁) dan stres (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

SARAN

1. Kepada perusahaan disarankan untuk bisa menciptakan suasana yang nyaman dan memfasilitasi berbagai dialog terbuka guna mengurangi konflik kerja yang terjadi antara karyawan dengan karyawan atau antar karyawan dengan pimpinan sehingga karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain disebabkan karena konflik yang terjadi.
2. Pengaruh stress karyawan terhadap kinerja karyawan harus lebih diperkecil lagi dengan jalan kegiatan berdialog secara terbuka, antara karyawan yang dilakukan dengan cara yang lebih bermakna agar pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi tercapai.
3. Disarankan kepada para karyawan PT United Tractors Cabang Pekanbaru agar lebih membuka diri, saling berbagi dengan rekan kerja sehingga dengan demikian konflik kerja dapat diperkecil sehingga stress yang mungkin ditimbulkan akibat konflik juga dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

Ahiruddin. 2011. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar

- Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol I No. 1 (82-88) Oktober 2011.
- Ana Catur Rina. 2005. Hubungan antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amilin & Rosita Dewi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stres sebagai Variabel Moderating. JAAI, 12(1), 13-24.
- A Khatibi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. World Journal of Sport Sciences 2 (4): 272-278. 2009. ISSN 2078-4724.
- Azazah Indriyani. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Basri, Muh. Ridwan. 2013. Manajemen Stres. Jakarta: Prezi Press.
- Colquitt, Lepine dan Wesson. 2009. *Organization Behavior. Improvin Performance and Commitmen in the Workplace*. New York: Mcgraw Hill.
- Dwi Handayani. 2012. Pengaruh komitmen, motivasi, dan *role stress* terhadap kepuasan kerja akuntan public (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Timur). Widya Warta No. 02. Tahun XXXVI/Juli 2012. ISSN 0854-1981.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational behaviour* 4th edition. Pearson. Prentice Hall.
- Gibson, R. S. 2005. *Principles of Nutritional Assessment. Second Edition*. Oxford University Press Inc, New York.
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Personalia dan SDM. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2008. Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Martiah Nila Puspita. 2008. Motivasi, Insentif Moneter dan Kinerja Sebuah Eksperimen. SNA 17 Mataram. Lombok. Universitas Mataram 24-27 September 2014. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang. BP Universitas Diponegoro.

- McShane, Steven L., Von Glinow, dan Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior*. USA: McGrawHill-International.
- Mira Andaryani. 2013. Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- M. Afzalur Rahim. 2011. *Organizational Behavior, Performance, and Effectiveness*. Transaction Publishers.
- Muhammad Jamal. 2011. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 2 No. 20: November 2011.
- Panggabean. Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia.
- Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sri Rulestri L.H. dan Henry Eryanto. 2013. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor. *EconoSains*. Volume XI. Nomor 2. Agustus 2013.
- Suryana, Sumantri. 2005. *Psikologi Personal*. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syari Mulyati. 2003. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik di Jakarta). Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis-regresi menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.